



C'est la rentrée

Nous laissons derrière nous une période sanitaire perturbée que nous avons tous hâte d'oublier, en espérant qu'aucun nouveau variant ne viendra nous re-re-confiner avant Noël.

Cette période a néanmoins démontré que bon nombre de collectifs de travail pouvaient fonctionner à distance.

Nous allons enfin pouvoir revoir nos collègues, en vrai et plus seulement par écrans interposés.

75% d'entre nous ont déjà déposé une demande de télétravail (contre moins de 15% avant COVID). Cela montre bien que l'accord télétravail signé par la **CFE-CGC**, même s'il est perfectible, notamment sur le remboursement des jours télétravaillés, n'est pas aussi mauvais que certains le disent.

Pendant la période estivale, la **CFE-CGC** a également signé les avenants apprentis permettant à cette catégorie de personnels de bénéficier d'une meilleure couverture sociale en matière de soins et de santé dès début septembre.

Attention à l'échéance !!!

Si vous souhaitez souscrire à la surcomplémentaire, vous devez impérativement en faire la demande auprès de l'IPSEC avant la fin du mois d'octobre 2021 pour une prise d'effet au 1^{er} janvier 2022. Au-delà de cette échéance (octobre 2021), la prise d'effet sera reculée d'un an !!!

Deux négociations majeures sont à l'ordre du jour de cette rentrée.

➤ **La négociation sur l'épargne salariale**

- ☞ La **CFE-CGC** est favorable à la création d'un PERECO en plus du PERCO existant et sans suppression de celui-ci notamment pour des raisons de fiscalité.
- ☞ La **CFE-CGC** est favorable à la mise en place de la nouvelle gamme de fonds proposés par EPSENS grâce à l'intervention efficace des équipes de GDA-DFE.
- ☞ La **CFE-CGC** est favorable à un renforcement de l'accompagnement des parcours professionnels de l'EP par la promotion de l'épargne salariale et de dispositifs liés aux départs à la retraite.

Collectionnez les fiches mémos **CFE-CGC sur l'épargne salariale**

Surveillez vos mails et vos boîtes aux lettres

- **La négociation sur l'accord cadre** fera l'objet d'une prochaine publication

Il ne faut pas pour autant négliger le traitement des dossiers en cours et notamment celui des réorganisations des Directions au sein de l'Etablissement Public.

La **CFE-CGC exerce son **DROIT DE SUITE** avec rigueur et vigilance**

Quoi de neuf à la DPS ?



Dans les dossiers structurants de la rentrée, il est essentiel de ne pas mettre de côté celui concernant la mise en œuvre de la restructuration de la DPS et qui concerne près d'un tiers des personnels de l'Établissement Public. La Commission de suivi de cette réorganisation n'a pu se réunir avant la période estivale. Il est urgent d'en relancer le processus en vue du retour programmé dans les jours prochains sur sites des collaborateurs et de la mise en place des nouvelles modalités de travail et de management. A date, de nombreuses questions restent en suspens.

La DPS s'est vue confier le pilotage de la quatrième composante du plan de relance par le Directeur général, celui de la cohésion des politiques sociales.

Dans le cadre de plan stratégique, elle s'est développée dans les domaines du médico-social au travers de son partenariat avec la Banque des Territoires et les filiales du groupe, comme CDC-Habitat, et elle a pris toute sa place dans le domaine de la Formation Professionnelle.

En revanche, elle ne doit pas abandonner son domaine traditionnel d'action : la gestion de mandat de retraites.

Sur ce point, certains éléments restent à préciser :

En l'absence de la finalisation de la réforme des retraites, aucun éclaircissement n'est apporté sur l'impact des projets futurs de l'inter-régime comme la mise en œuvre du Répertoire Générale des Carrières Unique prévu pour 2022 qui va bouleverser nos outils informatiques et la façon de travailler.

De quelle façon, le transfert des recouvrements vers l'ACOSS sera-t-il mis en œuvre ? S'agira-t-il d'un transfert d'activité ou simplement des ressources collectées par la CDC ?

Où en sommes-nous du rapprochement de la DPS avec le SRE qui demain sera un axe majeur du développement de la DPS ?

La vision stratégique a-t-elle été affinée durant l'été afin de faire de la CDC l'opérateur de référence d'un pôle public que la Caisse appelle de ses vœux ?

Avons-nous progressé dans le rapprochement avec certains régimes spéciaux ?

Où en sommes-nous sur la mise en place d'une gestion de la politique du vieillissement et de son impact sur l'activité de la DPS ?

Aujourd'hui encore, malgré la publication d'un organigramme peu clair et d'un arrêté d'organisation assez flou de l'aveu même de la Direction rien n'est vraiment compréhensible sur les rôles des Directeurs d'établissement. Demeurent-ils, les responsables décentralisés de l'activité des fonds dans les bassins d'emploi respectifs ou deviennent-ils des responsables de sites en charge de la sécurité, de la santé des collaborateurs, de l'organisation matérielle de l'activité, des conditions de travail et les interlocuteurs des partenaires sociaux sur les bassins d'emploi ?

A cet égard le statut du site de Metz en est un bon exemple.

Face à ces questions maintes fois posées au cours de multiples dialogues sociaux par la **CFE-CGC** la Direction a botté en touche.

Enfin, la Direction ne s'est jamais clairement expliquée sur les moyens informatiques et humains qu'elle comptait déployer pour faire face à ces activités sans occasionner une dégradation de la qualité du service public dû à nos mandants et aux populations qu'ils servent.

Elle renvoie ce point à la discussion de notre futur accord cadre tout en réalisant des économies budgétaires sur les postes concernant les recrutements et l'évolution des rémunérations.

L'enjeu est de taille tant pour le futur de la DPS et pour celui des collaborateurs. Il est inacceptable qu'ils fassent les frais de cette politique de réduction des moyens et que l'encadrement et notamment l'encadrement intermédiaire soit délaissé pour ne pas dire abandonné !

Pour la **CFE-CGC** si le développement des activités de la DPS c'est l'axe fort de demain il doit s'opérer en transparence et en lisibilité. Pour la **CFE-CGC**, soyons sûrs d'une chose la seule force d'une organisation ce sont les femmes et les hommes qui la composent et quel que soit leur statut.

Il convient de renouer au plus vite les fils d'un dialogue social constructif permettant à toutes et tous de se projeter en termes de perspectives professionnelles et de qualité de vie au travail.

Restez à l'écoute ! La CFE-CGC vous tiendra informée

